
Proposed Changes to the Unemployment Insurance Program

Backgrounder

The Honourable Lloyd Axworthy, P.C., M.P.
Minister of Human Resources Development

February 1994



Human Resources
Development Canada

Développement des ressources
humaines Canada

For additional copies of this document
please contact:

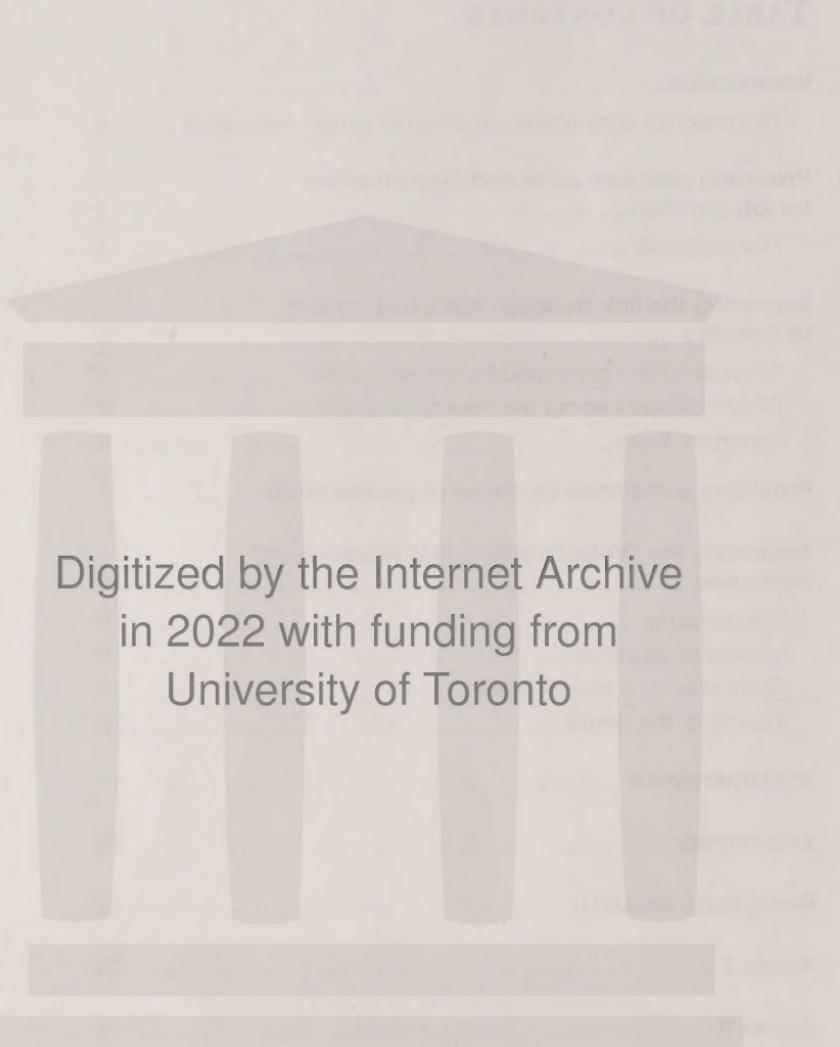
Enquiries Centre
140 Promenade du Portage
Phase IV
Hull, Quebec
K1A 0J9

(819) 994-6313



TABLE OF CONTENTS

Introduction.....	1
The need for early action on Unemployment Insurance	1
 Providing premium relief and opportunities for job creation	2
The proposal.....	2
 Improving the link between work history and UI benefits.....	3
Formula for the proposed benefit schedule	3
What's different about the new approach?	4
Important facts	5
 Providing assistance for those in greater need	7
 Amending the "Voluntary Quit and Misconduct" measures.....	9
Suspensions	9
Leaves of absence	10
Quits prior to a known layoff	10
Benefit of the doubt	10
 Implementation.....	12
 In summary	13
 Basic facts about UI	14
 Annex I	16
 Annex II	18



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115578809>

INTRODUCTION

The Government is committed to preserving an Unemployment Insurance (UI) program that provides protection for Canadians who have lost their jobs and are seeking work.

The UI measures announced in the Budget and to be legislated immediately are necessary to create jobs. They will stabilize the UI premium rate while maintaining the financial integrity of the program. The proposed actions also begin a process of reforming UI, a process which will be continued in the broader reform of the social security system. In that context, the proposed UI changes may be regarded as interim and could be superseded by the results of the broader reform.

The Social Security Reform Strategy will be the forum for wide-sweeping changes to modernize Canada's social safety net. A dialogue with Canadians and the full participation of provincial governments will be an important part of that process. The Minister of Human Resources Development (HRD) will present an Action Plan for reform in April and the Standing Committee on Human Resources Development will soon begin public hearings culminating in a report to Parliament in the Fall. New legislation will be introduced before the end of 1994.

The need for early action on Unemployment Insurance

At the end of 1993, the UI Account showed a cumulative deficit of approximately \$6 billion. In December 1993, the Minister of HRD announced a premium rate for 1994 of \$3.07 for every \$100 of insurable earnings. This was the minimum premium rate required by law. In order to provide an economic climate conducive to the creation of jobs, it was also announced at the time that in 1995, the premium rate would not be allowed to increase to the required statutory rate of approximately \$3.30 but would be frozen at \$3.07 and that program expenditure reductions were required to offset the revenue loss from the decision to freeze the 1995 premium rate.

PROVIDING PREMIUM RELIEF AND OPPORTUNITIES FOR JOB CREATION

The UI measures proposed in the Budget will enable the government to rollback the UI premium rate for 1995 to \$3.00 and offset the revenue shortfall. These changes will reduce UI program expenditures by \$725 million in 1994-95, and by \$2.4 billion in 1995-96 and 1996-97. The rate would remain at \$3.00 in 1996. Better than anticipated economic performance and the state of the UI Account could permit even further reductions.

The rollback in the premium rate will provide significant financial relief to businesses. By the end of 1996 there will be 40,000 more jobs in the economy than could be expected if premiums were allowed to rise.

As well, the premium reduction will help to lighten the economic burden for all UI contributors. Since 1989, premium payments by both employers and workers have doubled.

The proposal

The proposed changes to the UI program are designed to promote job creation, adequacy and fairness by:

- strengthening the link between work history and UI eligibility by changing the method used to determine how long a person can receive benefits and by increasing the minimum amount of time a person needs to work to qualify for UI from 10 weeks to 12;
- reducing the effect of regional unemployment rates on how long a person would collect UI while continuing to recognize the need for additional assistance for claimants who live in areas of high unemployment;
- augmenting benefits for individuals with low earnings and with dependants, in recognition of the greater need of these families; and
- improving the fairness of the UI program by amending and clarifying how the Voluntary Quit and Misconduct provisions are applied.

IMPROVING THE LINK BETWEEN WORK HISTORY AND UI BENEFITS

The number of weeks for which claimants can collect benefits is based on both the number of weeks worked in the past year and on the unemployment rate where they live.

The Government proposes to amend the present UI benefit schedule to provide a better linkage between the length of work and the duration of UI benefits, while maintaining sensitivity to the needs of the varying labour market conditions which prevail across the country.

The new benefit schedule will improve the link between work history and UI benefits.

Formula for the proposed benefit schedule

The length of time a person can collect benefits is determined by combining the "work component" and the "regional unemployment component":

Work Component

Part 1 – applies to the first forty weeks worked

- *Up to 20 weeks of benefits* ("one-for-two"), based on one week of benefits for every two weeks of work for the first 40 insured weeks of work ("one-for-two").

Part 2 – applies to the weeks worked beyond forty

- *Up to 12 weeks of benefits*, based on one week of benefits for each week of work beyond the first 40 weeks. For example, a person who has worked 52 weeks or more would receive up to 12 weeks of benefits ("one-for-one") under this part.

Regional unemployment component

- *Up to 26 weeks*, based on two weeks of benefits for every percentage point by which the regional unemployment rate is above 4%.

Claimants in all regions with an unemployment rate below 6% would be entitled to the same level of benefits under this component.

Under the new approach, people will be able to collect benefits for up to 50 weeks, as is the case now.

To calculate how long a person can collect benefits, it is only necessary to determine how long a person worked in the previous 52-week period (as noted in the Record of Employment provided by the employer) and the regional unemployment rate (which is published monthly by Statistics Canada and can be obtained from any Canada Employment Centre office).

The proposed benefit schedule can be found in Annex I.

What's different about the new approach?

The proposed benefit schedule remains sensitive to varying labour market conditions across Canada and the need to provide for additional weeks of assistance in areas of high unemployment. Thus, claimants in high unemployment regions will continue to receive benefits for a longer period than their counterparts with the same number of weeks of work in a region of low unemployment.

Under the present approach, claimants can collect benefits for up to 32 weeks based on the unemployment rate where they live. Under the new schedule, people will be allowed to collect benefits for up to 26 weeks, due to the regional unemployment component.

A major feature of the new schedule will be to put more emphasis on longer term work attachment in determining a claimant's total benefit entitlement. For example:

	Current Approach	New Approach
The first 20 weeks of work provides:	17 weeks of benefits	10 weeks of benefits
Weeks 40 to 50 of work provide:	5 weeks of benefits	10 weeks of benefits

Overall, under the work component, people will be able to collect benefits for up to 32 weeks, compared to 35 weeks as is available under the current approach.

The proposed schedule also increases to 12 weeks from 10 the minimum number of work weeks necessary to qualify for UI. Under the current schedule, people can collect UI after working 10 weeks if the regional rate of unemployment is 16% or higher.

In the future, people will be able to collect UI after 12 weeks if the unemployment rate where they live is 13% or higher (see Annex II).

In summary, the changes will require claimants to work for longer periods in order to be eligible for the same number of weeks of benefits.

- For example, a claimant with 36 weeks of work and living in an area of 12-13% unemployment is entitled to 50 weeks of benefits under the present schedule. In order to have the same entitlement under the proposed schedule, the same individual will have to work for 52 weeks.

Important facts

- On average, about 25% of claimants collect all the benefits they are entitled to receive. For example, in 1992 UI claimants were on average eligible for a maximum of 45 weeks of benefits, but actually collected for only 26 weeks. Thus, the actual reduction in benefit weeks paid to claimants will be much less than is suggested when we simply compare the old and the new benefit schedules. Under the new schedule the average number of weeks of benefits payable would be 35 weeks.
- Many UI claimants enter the program with 40 or more weeks of work:
 - 18% have more than 52 weeks of work;
 - 45% have more than 40 weeks of work.

Example

Question I have 44 weeks of insurable work in the past year, and live in a region of 13% unemployment. How long can I collect benefits?

Answer 42 weeks

The answer to this question can be found by looking at the schedule in Annex I, or by applying the formula as follows:

Work component: 24 weeks

Part 1

On the basis of “one-for-two” weeks of benefits in the first forty weeks of work, the claimant will be entitled to the maximum of 20 weeks of benefits.

Part 2

On the basis of “one-for-one” week of benefits for each week of work beyond the first forty, the claimant will be eligible to four weeks of benefits.

Regional unemployment component: 18 weeks

A 13% unemployment region is 9 percentage points over the 4% starting point. Because two weeks of benefits are paid for every percentage point in the unemployment rate above 4%, the claimant will receive 18 weeks of benefits.

In total, therefore, the individual will be entitled to benefits for 42 weeks.

Under the current schedule, the same claimant would be entitled to benefits for 50 weeks, of which 26 weeks were earned through their previous work history and 24 weeks were based on the unemployment rate.

In order to receive 50 weeks of benefits under the proposed schedule the same claimant will now require at least 52 weeks of work (ten more than under the current schedule).

PROVIDING ASSISTANCE FOR THOSE IN GREATER NEED

Canada's Unemployment Insurance program links benefits to an individual's earnings and not to other circumstances such as family status, dependants or needs. This distinguishes the present UI program from other social security programs which, in determining a person's eligibility, often take into account family or economic circumstances.

Throughout the first three decades of its history, however, the UI program took such factors into account. For example, from 1971 to 1976, UI benefits were in part determined on the basis of whether or not the claimant had dependants and low earnings.

With today's economic conditions, many households are under financial stress, even though most families now contain two earners. Indeed, average family incomes have not grown in real terms (after inflation) since the mid-1970s. The reasons for this are many and include: increased part-time employment, higher unemployment, an increased proportion of one-parent families and slow growth in individual earnings. On account of these economic and social circumstances, the Government proposes to reintroduce a two-level benefit rate within the UI program.

Under the current program, all claimants are subject to a benefit rate of 57%, which is applied to average insured earnings. The proposal will provide enhanced income protection at 60% of insured earnings to those with greater need. The Government will reduce the benefit rate for all other claimants to 55%.

Claimants will be eligible for the higher rate if they meet two conditions:

- low insured earnings, and
- dependants.

To qualify for the higher benefit rate, the claimant must have insured earnings at or below half of Maximum Insurable Earnings and have dependants. In 1994 this low earnings cutoff is \$390 per week. It is estimated that about 15% of UI claimants will be in this group.

Necessary adjustments will be made to avoid the situation where a claimant with dependants and, for example, insured earnings of \$391 receives less at the 55% benefit rate than another claimant with \$390 insured earnings.

Examples of the two-level benefit rate

Example 1

An individual earning \$390 per week and dependants:

Proposed Weekly Benefit Rate

$$\$390 \times 60\% = \$ 234/\text{week}$$

Current Weekly Benefit Rate

$$\$390 \times 57\% = \$ 222/\text{week}$$

The individual will receive \$12 per week more under the proposed schedule.

(Individuals in the earnings range of \$391 to \$425 will also receive \$234/week).

Example 2

An individual earning \$440 per week with no dependants:

Proposed Weekly Benefit Rate

$$\$440 \times 55\% = \$ 242/\text{week}$$

Current Weekly Benefit Rate

$$\$440 \times 57\% = \$ 251/\text{week}$$

The individual will receive \$9 per week less under the proposed schedule.

AMENDING THE “VOLUNTARY QUIT AND MISCONDUCT” MEASURES

In April 1993, provisions were introduced to address the issue of Voluntary Quits (VQ) and Misconduct. These measures prevented individuals who quit their jobs without just cause or who had been released from employment for reasons of misconduct from collecting UI.

To be eligible for UI the individual must show that there was "just cause" for leaving. UI legislation and guidelines set out some 40 "just cause" reasons, including: obligation to accompany a spouse, discrimination, obligation to care for a child or a member of the immediate family, and sexual or other harassment. In addition, administrative improvements were made to ensure fair and equitable application of the law.

Despite these steps, concerns remain about fairness in cases of suspensions and leaves of absence, and when a person quits shortly before a known layoff. Also, the onus of proof on the claimant for cases of voluntary quits is perceived to be onerous. Changes to the VQ provisions are therefore proposed to provide greater fairness in the application of the law.

Suspensions

Under the current approach, a worker who is suspended from a job for more than a week is considered to have been fired for misconduct. As a result, any period of time they worked before the suspension is not counted if they apply for UI after the suspension is over. The person then has to work the required number of weeks to qualify for benefits at a later date.

However, if during that new qualifying period the person loses employment for some reason not related to the suspension, such as the closure or downsizing of the business, they are not eligible for UI benefits. This treatment is unfair as there is a considerable distinction between being temporarily suspended and being fired.

An amendment to the UI Act will therefore be introduced to specify that the suspension period should not be treated as a loss of employment due to misconduct. In the event the worker was then subsequently laid off for reasons beyond his or her control, a UI claim could be established using all the weeks of insurable employment prior to and following the suspension. Of course, the individual would not be entitled to UI during the suspension.

Leaves of absence

A leave of absence has always been considered to be a voluntary separation from employment. This means that under the current rules, individuals who return to work after a leave of absence must requalify for UI. However, as in the case of suspensions described above, this is unfair if a worker is subsequently laid off for an unrelated reason.

The proposal will clarify the rules so as to not penalize workers who return to the workforce.

Claimants will not be disqualified from UI benefits after an unpaid leave of absence if:

- the unpaid leave of absence was authorized by the employer;
- the leave of absence covered a fixed period (with a mutually-agreed to date of return);
- the employee returned to work on the specified date or earlier;
- the claim for benefits is filed after the person loses his or her job as a result of a cessation of work for a reason which is not connected with the unpaid leave of absence.

Quits prior to a known layoff

It is unfair to entirely deny all UI benefits to a claimant who quits a job one or two weeks before it would have ended in any event.

The legislation will be amended to limit the penalty for such exceptional cases to a comparable reduction in the overall length of time the claimant could receive benefits (as per the above example—one or two weeks).

Benefit of the doubt

A criticism of the VQ measures is the degree to which the onus of proving "just cause" for leaving employment falls upon the claimant.

This can be a concern especially in cases such as sexual harassment where claimants may worry about being subjected to extensive questioning of a personal nature and the possibility of having to face the perpetrator in the case of an appeal.

To offset these concerns, several measures were implemented in April 1993. For example, agents are now required by law to gather the facts from both parties before rendering a decision and, by policy, the benefit of the doubt must be given to the

claimant. In addition, the UI Act was amended to permit *in camera* appeal hearings in cases of sexual or other harassment.

Nevertheless, the fact that the onus of proof is on the claimant can appear threatening. For example, there are some situations in which the information obtained from both parties may vary. The evaluation of the credibility of the information and statements in such a case is particularly crucial. It is therefore proposed that the legislation be amended to enshrine the notion that, in such cases, the benefit of the doubt must be given to the claimant.

IMPLEMENTATION

It is anticipated that the proposed UI legislative changes will be tabled as part of the Department of Finance's omnibus Budget Bill. Subject to the approval of Parliament, these changes will come into force for new claims begun on or after July 3, 1994.

However, changes to the benefit schedule will be applied to claims begun on or after April 3, 1994. If the legislation becomes effective on July 3 as proposed, no claimant will be affected with less than 3 weeks of benefits remaining.

On January 1, 1995, the premium rate will be set at \$3.00. This rate will apply to the two full calendar years 1995 and 1996 rather than the anticipated statutory rates of approximately \$3.30 and \$3.25 respectively. However, if better than anticipated economic performance and the state of the UI Account permit further reductions, the 1996 premium rate could be even lower.

IN SUMMARY

The proposed changes to UI will improve the linkage between work and benefits while enhancing adequacy and fairness in the provision of income support. The changes will contribute significantly to job creation by providing premium relief beginning on January 1, 1995.

The UI program is an integral component of the social security system and its structure and role will be addressed in the reform process already under way. The proposed UI changes are therefore interim measures which may be superseded by the outcome of the Social Security Reform Strategy.

BASIC FACTS ABOUT UI

Maximum insurable earnings (MIE)

- \$780/week in 1994; automatically indexed annually based on an eight-year rolling average which takes into account average increases in wages and salaries;
- 79% of workers have incomes at or below the current MIE level.

Premiums

In 1994:

- employees: \$3.07 per \$100 of insurable earnings;
- employers: 1.4 times the employee rate, or \$4.30 per \$100;
- maximum weekly contributions are \$23.95/\$33.52;
- maximum annual contributions are \$1,245/\$1,743.

Increases since 1989	From	To
- in the premium rate	\$1.95	\$3.07
- MIE	\$605	\$780
- Annual contributions		
■ employees	\$614	\$1,245
■ employers	\$859	\$1,743

Statutory rate (without the proposed changes)

- in 1995 approximately \$3.30
- in 1996 approximately \$3.25

Proposed rate in 1995 \$3.00
(rate reduction made possible on account
of program changes)

(cont.)

Benefit rate

2/2

Current rate:

- 57% of insured earnings;
- present maximum weekly benefit is 57% of \$780, or \$445.

Proposed two-part rate:

- a) 60% for claimants with low insured earnings and with dependants: for a maximum benefit of \$234/week;
- b) 55% for all other claimants with a maximum of \$429/week.

Benefit payments - 1992 data**

- 3.7 million Canadians received benefits
- average length of employment: 35 weeks
- average benefit entitlement: 45 weeks
- average benefit period: 26 weeks
- average weekly benefit paid: \$252.50
- average benefit paid: \$6,613

Size of the UI program – 1993 Calendar Year

Total benefit payments	\$18.3 billion
– Regular benefits	\$14.6 billion
– Special benefits	\$1.7 billion
– Developmental uses (DU)	\$1.7 billion
– Fishermen's UI	\$0.3 billion
Administration costs	\$1.3 billion
Cumulative deficit in the UI Account as of December 31, 1993	\$6.0 billion

** most recent year for which complete data is available.

ANNEX I**PROPOSED NEW BENEFIT ENTITLEMENT
SCHEDULE**

**(length of UI claim depending on weeks of work and
regional unemployment rate)**

Weeks of Work	6% and under	6% to 7%	7% to 8%	8% to 9%	9% to 10%	10% to 11%
12						
13						
14						
15						21
16					20	22
17				18	20	22
18			17	19	21	23
19		15	17	19	21	23
20	14	16	18	20	22	24
21	14	16	18	20	22	24
22	15	17	19	21	23	25
23	15	17	19	21	23	25
24	16	18	20	22	24	26
25	16	18	20	22	24	26
26	17	19	21	23	25	27
27	17	19	21	23	25	27
28	18	20	22	24	26	28
29	18	20	22	24	26	28
30	19	21	23	25	27	29
31	19	21	23	25	27	29
32	20	22	24	26	28	30
33	20	22	24	26	28	30
34	21	23	25	27	29	31
35	21	23	25	27	29	31
36	22	24	26	28	30	32
37	22	24	26	28	30	32
38	23	25	27	29	31	33
39	23	25	27	29	31	33
40	24	26	28	30	32	34
41	25	27	29	31	33	35
42	26	28	30	32	34	36
43	27	29	31	33	35	37
44	28	30	32	34	36	38
45	29	31	33	35	37	39
46	30	32	34	36	38	40
47	31	33	35	37	39	41
48	32	34	36	38	40	42
49	33	35	37	39	41	43
50	34	36	38	40	42	44
51	35	37	39	41	43	45
52	36	38	40	42	44	46

ANNEX I (continued)

11%	12%	13%	14%	15%	over	Weeks of Work
to	to	to	to	to	over	Work
12%	13%	14%	15%	16%	16%	
		26	28	30	32	12
	24	26	28	30	32	13
23	25	27	29	31	33	14
23	25	27	29	31	33	15
24	26	28	30	32	34	16
24	26	28	30	32	34	17
25	27	29	31	33	35	18
25	27	29	31	33	35	19
26	28	30	32	34	36	20
26	28	30	32	34	36	21
27	29	31	33	35	37	22
27	29	31	33	35	37	23
28	30	32	34	36	38	24
28	30	32	34	36	38	25
29	31	33	35	37	39	26
29	31	33	35	37	39	27
30	32	34	36	38	40	28
30	32	34	36	38	40	29
31	33	35	37	39	41	30
31	33	35	37	39	41	31
32	34	36	38	40	42	32
32	34	36	38	40	42	33
33	35	37	39	41	43	34
33	35	37	39	41	43	35
34	36	38	40	42	44	36
34	36	38	40	42	44	37
35	37	39	41	43	45	38
35	37	39	41	43	45	39
36	38	40	42	44	46	40
37	39	41	43	45	47	41
38	40	42	44	46	48	42
39	41	43	45	47	49	43
40	42	44	46	48	50	44
41	43	45	47	49	50	45
42	44	46	48	50	50	46
43	45	47	49	50	50	47
44	46	48	50	50	50	48
45	47	49	50	50	50	49
46	48	50	50	50	50	50
47	49	50	50	50	50	51
48	50	50	50	50	50	52

ANNEX II

If the unemployment rate in your region is...	You will need at least
6 % and under	20 weeks
over 6 % to 7 %	19 weeks
over 7 % to 8 %	18 weeks
over 8 % to 9 %	17 weeks
over 9 % to 10 %	16 weeks
over 10 % to 11 %	15 weeks
over 11 % to 12 %	14 weeks
over 12 % to 13 %	13 weeks
over 13 %	12 weeks

Notes

Notes

Si le taux de chômage il vous faudra	de voter régional se situe entre :
6 % et moins	au moins...
19 semaines	plus de 6 % jusqu'à 7 %
18 semaines	plus de 7 % jusqu'à 8 %
17 semaines	plus de 8 % jusqu'à 9 %
16 semaines	plus de 9 % jusqu'à 10 %
15 semaines	plus de 10 % jusqu'à 11 %
14 semaines	plus de 11 % jusqu'à 12 %
13 semaines	plus de 12 % jusqu'à 13 %
12 semaines	plus de 13 %

ANNEXE II

11%	12%	13%	14%	15%				
à	à	à	à	plus de	Semaines de	travail		
12%	13%	14%	15%	16%	16%	travail		
24	26	26	28	30	32	12		
23	25	27	29	31	33	14		
24	26	26	28	30	32	16		
25	27	27	29	31	33	15		
26	28	28	30	32	34	17		
27	29	31	33	35	37	22		
28	30	32	34	36	38	23		
29	31	33	35	37	39	24		
30	32	33	35	37	39	25		
31	33	35	37	39	41	26		
32	34	36	38	40	42	27		
33	35	37	39	41	43	28		
34	36	38	40	42	44	29		
35	37	39	41	43	45	30		
36	38	40	42	44	46	31		
37	39	40	42	44	46	32		
38	38	40	42	44	46	33		
39	41	41	43	45	47	34		
40	40	42	44	46	48	35		
41	41	43	45	47	49	36		
42	42	44	46	48	49	37		
43	44	46	47	48	49	38		
44	44	46	47	48	49	39		
45	45	46	47	48	49	40		
46	46	47	48	49	50	41		
47	47	48	49	50	50	42		
48	48	49	50	50	50	43		

ANNEXE I (suite)

NOUVEAU BARème DES SEMAINES DE PRESTATIONS PROPOSÉ

ANNEXE I

12	6%	6%	7%	8%	9%	10%	Semaines de travail
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							
51							
52							

(durée de la période de prestations selon le nombre de semaines de travail et le taux de charge régional)

Taux des prestations		Taux actuel :
- 57 % de la remunération assurable	- les prestations hebdomadaires maximales atteignent actuellement 57 % de 780 \$, soit 445 \$	-
- 60 % pour les prestataires dont la remunération assurable est faible et qui ont des personnes à charge, jusqu'à concurrence de prestations hebdomadaires de 234 \$	- b) 55 % pour tous les autres prestataires jusqu'à concurrence de prestations hebdomadaires de 429 \$	-
a) 60 % pour les prestataires dont la remunération assurable	- 3,7 millions de Canadiens ont reçu des prestations durant d'emploi moyenne : 35 semaines	- admissible moyenne aux prestations : 45 semaines
- 3,7 millions de Canadiens ont reçu des prestations durant d'emploi moyenne : 35 semaines	- durée moyenne des prestations : 26 semaines	- prestations hebdomadaires moyennes versées : 252,50 \$
Prestations versées - données de 1992**	- prestations totales moyennes versées : 6 613 \$	- prestations totales moyennes versées : 6 613 \$
Energie du Régime d'assurance-chômage Année civile 1993	Total des prestations versées 18,3 milliards \$	Total des prestations versées 14,6 milliards \$
	- Prestations ordinaires	- Prestations spéciales
	1,7 milliard \$	1,7 milliard \$
	- Formation (utilisations productives)	- Formation (utilisations productives)
	1,7 milliard \$	0,3 milliard \$
	- Frais administratifs	- Frais administratifs
	1,3 milliard \$	0,3 milliard \$
	Déficit cumulatif du Compte d'assurance-chômage au 31 décembre 1993	6,0 milliards \$
	** Plus récente année pour laquelle nous possédons des données complètes	données complètes

DONNÉES DE BASE SUR L'ASSURANCE.			
CHÔMAGE			
Maximum de la rémunération assurable (MRA)			
- 780 \$/semaine en 1994; montant indexé automatiquement tous les ans d'après une moyenne mobile calculée sur huit ans qui tient compte des augmentations moyennes des traitements et salaires			
EN 1994 :			
Cotisations			
- employés : 3,07 \$ par 100 \$ de rémunération assurable - employeurs : 1,4 fois le taux des employés, soit 4,30 \$/100 \$ - cotisations hebdomadaires maximales : 23,95 \$/33,52 \$ - cotisations annuelles maximales : 1 245 \$/1 743 \$			
Augmentations depuis 1989			
- MRA	1,95 \$	3,07 \$	A
- taux de cotisation	605 \$	780 \$	
- employés	614 \$	1 245 \$	
- contributions annuelles	■ employeurs	1 743 \$	
■ employeurs			
Taux prévu par la Loi (sans les modifications proposées)			
- en 1995	3,30 \$	(environ)	
- en 1996	3,25 \$	(environ)	
Taux proposé en 1995			
(Des changements approuvés au Régime ont permis cette réduction.)			

Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage

On prévoit que les modifications proposées de la législation de l'assurance-chômage seront appliquées dans le cadre du projet de loi omnibus sur le budget présenté par le ministre des Finances. Sous réserve de l'approbation du Parlement, ces modifications s'appliqueront aux demandes établies à compter du 3 juillet 1994.

Cependant, les modifications du barème des prestations s'appliqueront aux demandes de prestations le 3 avril 1994 ou après cette date. Si les nouvelles dispositions législatives entrent en vigueur le 3 juillet comme prévu, aucun des prestataires à qui il reste moins de trois semaines de prestations à recevoir ne sera touché par les nouvelles mesures.

Le 1^{er} janvier 1995, le taux de cotisation sera fixé à 3,00 \$. Ce taux s'appliquera pour les deux années civiles 1995 et 1996, au lieu des taux réglementaires prévus soit en 3,30 \$ et 3,25 \$ respectivement. Toutefois, une performance économique et un état du Compte d'assurance-chômage meilleur que ce qui est prévu permettrait même d'autres diminutions, le taux de cotisation en 1996 pourrait être encore plus bas.

Les modifications proposées au Régime d'assurance-chômage tout en rendant plus équitable et plus justes le régime de soutien établiront un lien plus adéquat entre le travail et les prestations. Les modifications proposées au Régime d'assurance-chômage sera appliquée à compter du 1^{er} janvier 1995.

Le Régime d'assurance-chômage fait partie intégrante du système de sécurité sociale et, dans le cadre du processus de réforme qui vient d'être entamé, sa structure et son rôle seront examinés. Les modifications au Régime d'assurance-chômage exposées ici représentent donc des mesures provisoires qui seront appliquées en attendant la réforme globale du système de sécurité sociale.

RESUME

Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage

Modifications s'appliqueront aux demandes établies à compter du 3 juillet 1994.

Cependant, les modifications du barème des prestations s'appliqueront aux demandes de prestations le 3 avril 1994 ou après cette date. Si les nouvelles dispositions 3 nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 3 juillet comme prévu, aucun des prestataires à qui il reste moins de trois semaines de prestations à recevoir ne sera touché par les nouvelles mesures.

Le 1^{er} janvier 1995, le taux de cotisation sera fixé à 3,00 \$. Ce taux s'appliquera pour les deux années civiles 1995 et 1996, au lieu des taux réglementaires prévus soit en 3,30 \$ et 3,25 \$ respectivement. Toutefois, une performance économique et un état du Compte d'assurance-chômage meilleur que ce qui est prévu permettrait même d'autres diminutions, le taux de cotisation en 1996 pourrait être encore plus bas.

Les modifications proposées au Régime d'assurance-chômage tout en rendant plus équitable et plus justes le régime de soutien établiront un lien plus adéquat entre le travail et les prestations. Les modifications proposées au Régime d'assurance-chômage sera appliquée à compter du 1^{er} janvier 1995.

Le Régime d'assurance-chômage fait partie intégrante du système de sécurité sociale et, dans le cadre du processus de réforme qui vient d'être entamé, sa structure et son rôle seront examinés. Les modifications au Régime d'assurance-chômage exposées ici représentent donc des mesures provisoires qui seront appliquées à compter du 1^{er} janvier 1995.

Le Régime d'assurance-chômage fait partie intégrante du système de sécurité sociale et, dans le cadre du processus de réforme qui vient d'être entamé, sa structure et son rôle seront examinés. Les modifications au Régime d'assurance-chômage exposées ici représentent donc des mesures provisoires qui seront appliquées à compter du 1^{er} janvier 1995.

MISE EN OEUVRE

Bénéfice du doute

Les mesures concernant le départ volontaire sont critiquées parce que le fardeau de la prêve de la cessation d'emploi pour un « motif valable » incombe au préteur. Cela est particulièrement délicat dans les cas de harcèlement sexuel, où les prestataires peuvent s'inquiéter d'avoir à subir des longs interrogatoires de nature personnelle et d'avoir été éventuellement à faire face à l'accuse en cas d'appel.

Pour remédier à ces préoccupations, plusieurs mesures ont été mises en œuvre en avril 1993. Par exemple, la Loi exige maintenant que les agents recueillent les faits auprès des deux parties avant de prendre une décision, et le bénéfice du doute doit être accordé, par principe, au prestataire. En outre, la Loi sur l'assurance-chômage a été modifiée de façon à permettre les auditions d'appel à huis clos dans les cas de harcèlement sexuel ou autre.

Neanmoins, le fait d'imposer le fardeau de la prêve au prestataire peut sembler menagant. Par exemple, dans certains cas, les renseignements obtenus auprès des deux parties peuvent diviser. L'évaluation de la crédibilité des renseignements et des déclarations revêt donc une importance capitale dans un tel cas. Il est donc proposé de modifier la législation de façon à garantir clairement le bénéfice du doute au prestataire dans de tels cas.

Une modification de la loi sur l'assurance-chômage sera donc présente en vue de distinguer les cas de suspension des cas de perte d'emploi pour incandidature. Ainsi, le travailleur à nouveau licencié, mais pour des motifs indépendants de sa volonté, pourra présenter une demande de prestations en utilisant toutes les semaines d'emploi assurable précédant sa suivant toute suspension. Bien sûr, ce travailleur n'aura pas droit à des prestations d'assurance-chômage. Toutefois, comme dans le cas des travail après un congé autorisé soit retablir son admissibilité au d'emploi volontaire. Cela signifie que la personne qui retourne au un congé à toujouors être considérée comme une cessation d'activité. Cela signifie que la personne qui survient sur le travail. La proposition permettra d'éclaircir les règles afin de ne pas penaliser les travailleurs qui retournent sur le marché du travail. Les prestataires ne seront pas exclus après un congé non payé si :

- le congé couvrira une période déterminée (avec une date de retour fixe par entente mutuelle);
- l'employé est retourné au travail à la date prévue ou avant;
- la demande de prestations est présentée après que la personne a perdu son emploi pour un motif n'ayant aucun rapport avec le congé non payé.

Depart avant un licenciement prévu

Le congé non payé a été autorisé par l'employeur; le congé non payé si :
 Les prestataires ne seront pas exclus après un congé non payé si :

La proposition permettra d'éclaircir les règles afin de ne pas motif totalement différent.
 dans le cas d'un travailleur qui est licencié par la suite pour un suspensions, décrit précédemment, ce traitement est injuste et penalise les travailleurs qui retournent sur le marché du travail. Les prestataires ne seront pas exclus après un congé non payé si :

Congés autorisés

Une modification de la loi sur l'assurance-chômage sera donc présente en vue de distinguer les cas de suspension des cas de perte d'emploi pour incandidature. Ainsi, le travailleur à nouveau licencié, mais pour des motifs indépendants de sa volonté, pourra présenter une demande de prestations en utilisant toutes les semaines d'emploi assurable précédant sa suivant toute suspension. Bien sûr, ce travailleur n'aura pas droit à des prestations d'assurance-chômage pendant sa suspension.

MODIFIER LES MESURES CONCERNANT «LE DÉPART VOLONTAIRE ET L'INCONDUITE»

En avril 1993, des mesures ont été adoptées relativement au départ volontaire et à l'inconduite. Ces mesures empêchent des personnes qui abandonnent leur emploi sans motif valable ou qui ont été licenciées pour inconduite de percevoir des prestations d'assurance-chômage.

Afin d'être admissible à des prestations d'assurance-chômage, la personne doit prouver qu'elle avait un motif valable de quitter son emploi. Les textes législatifs et les lignes directrices concernant le départ volontaire et à l'inconduite sont les mêmes que celles concernant l'assurance-chômage prévoient environ 40 «motifs valables» pour quitter un emploi. La discrimination, l'obligation de prendre soin d'un enfant ou d'un membre de sa famille immeuble et le harcèlement sexuel ou de toute autre nature. De plus, des mesures administratives ont été mises pour garantir l'application juste et équitable de la Loi.

En départ de ces mesures, on continue de s'inquiéter au sujet de l'imparfaite avec laquelle sont traités les cas de suspensions, de congés autorisés et de départs volontaires procédant de peu ou licenciemment prévu. En outre, le fardeau de la preuve dans les cas de départs volontaires semble lourd. Des modifications sont proposées à la clause concernant le départ volontaire pour faciliter l'application impartiale de la Loi.

Aux termes des dispositions actuelles, un travailleur qui est suspendu de son emploi pendant plus d'une semaine est comme ayant été licencié pour inconduite. En conséquence, la période travaillée avant la suspension ne sera pas prise en compte si le travailleur présente une demande après la fin de sa suspension. Celui-ci devrait alors travailler pendant le nombre de semaines exigé pour redevenir ultérieurement admissible aux prestations. Toutefois si, au cours de la nouvelle période de référence, ce motif comme la fermeture de l'entreprise ou la réduction de l'entreprise, il ne pourrait avoir droit aux prestations d'assurance-chômage. Ce travailleur est traité injustement, car il y a une grande différence entre une suspension temporaire et un congédiement.

assurable maximum et avoir des personnes à charge. En 1994, ce seuil est de 390 \$ par semaine. On estime qu'environ 15 % des prestataires d'assurance-chômage feront partie de ce groupe.

On apportera les corrections nécessaires pour empêcher qu'un prestataire ayant des personnes à charge, par exemple quelqu'un qui a une rémunération assurable de 391 \$, régale 55 % moins au taux de prestations de 391 \$. Il en résulte que la rémunération assurable est de 390 \$.

Exemples du double taux de prestations

Taux des prestations hebdomadaires proposée

$390 \$ \times 57 \% = 234 \$ / \text{semaine}$

Taux des prestations hebdomadaires actuel

$390 \$ \times 60 \% = 234 \$ / \text{semaine}$

Cette personne ayant des revenus hebdomadaires de 390 \$ une personne ayant des revenus hebdomadaires de 390 \$ et des personnes à charge :

Cette personne recevra 12 \$ de plus par semaine en vertu du barème proposé.

(Les personnes dont la rémunération assurable se situe entre 391 \$ et 425 \$ recevront également 234 \$ par semaine).

Example 2

Taux des prestations hebdomadaires proposée

$440 \$ \times 55 \% = 242 \$ / \text{semaine}$

Taux des prestations hebdomadaires actuel

$440 \$ \times 57 \% = 251 \$ / \text{semaine}$

Cette personne ayant des revenus hebdomadaires de 440 \$ une personne ayant des revenus hebdomadaires de 440 \$ et n'a pas de personne à charge :

Cette personne recevra 9 \$ de moins par semaine suivant le barème proposé.

Le Régime d'assurance-chômage du Canada établit le montant des prestations que reçoit une personne d'après sa situation familiale, le nombre de personnes dont elle a la charge et la mesure dans laquelle elle a besoin d'aide. Cela a différencié les autres programmes de sécurité du revenu qu'il pourra déterminer l'admissibilité d'une personne, tenu en compte les circonstances familiales ou économiques. Au cours des trente premières années le Régime a tenu compte de tels facteurs. Par exemple, de 1971 à 1976, le taux des prestations était en partie déterminé par le fait que la personne avait ou non des personnes à charge et un revenu peu élevé.

Dans la conjoncture économique actuelle, nombreux sont les ménages qui connaissent des difficultés financières, même si, dans la plupart des cas maintenue, les deux conjoints travaillent. En fait, le revenu moyen des familles n'a pas augmenté en trente ans (en tenant compte de l'inflation) depuis le milieu des années 1970. Il y a à cela de nombreuses raisons, dont l'augmentation du travail à temps partiel, le taux de chômage, le nombre de familles monoparentales et la faible croissance des revenus sociaux, le gouvernement propose de rétablir deux taux de prestations, le plus élevé pour les autres prestataires.

Dans le régime actuel, tous les prestataires sont assujettis à un taux de prestations de 57 % applicable à la remunération assurable moyenne. On propose l'adoption d'un double taux de prestations, mesure qui majorera à 60 % le taux de prestations, mesuré à la remunération assurable le moins élevée. Le gouvernement redurira à 55 % le taux de prestations de tous les autres prestataires.

- si leur remunération assurable est peu élevée; et
 - si elles ont des personnes à charge.
- Les prestataires seront admissibles au taux le plus élevé :

Pour être admissibles au taux de prestations le plus élevé, les prestataires doivent toucher une remunération hebdomadaire assurable inférieure ou égale à la moitié de la remunération assurable des personnes qui ont le plus élevé.

<p>Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ De nombreux prestataires ont accumulé au moins 40 semaines de travail quand ils s'inscrivent au Régime d'assurance-chômage : - 18 % en ont accumulé plus de 52; - 45 % en ont accumulé plus de 40. 	<p>Exemple</p> <p>Question</p> <p>J'ai accumulé 44 semaines d'emploi assurable au cours des douze derniers mois et je vis dans une région où le taux de chômage est de 13 %. Pendant combien de temps ai-je droit à des prestations?</p>	<p>Réponse</p> <p>Pendant 42 semaines.</p>	<p>Partie 1</p> <p>Composante « travail » : 24 semaines</p>	<p>S'ivant la formule «une pour deux» applicable à chaque semaine maximun de travail la formule «une pour deux» applicable aux 40</p>	<p>Un taux de chômage de 13 % dépasse de 9 % le seuil de 4 %.</p>	<p>Puisqu'on accorde deux semaines de prestations par point de sourcementage supplémentaire à seuil, le prestataire aura droit au total à 18 semaines de prestations.</p>	<p>Par conséquent, le prestataire aura donc droit au total à 42 semaines de prestations.</p>	<p>Si l'assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	<p>Avec le barème proposé, il devra, pour recevoir des prestations pendant 50 semaines, avoir travaillé pendant au moins 52 semaines (10 de plus qu'avec le barème actuel).</p>		
<p>Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ De nombreux prestataires ont accumulé au moins 40 semaines de travail quand ils s'inscrivent au Régime d'assurance-chômage : - 18 % en ont accumulé plus de 52; - 45 % en ont accumulé plus de 40. 	<p>Partie 2</p> <p>Composante « travail » : 18 semaines</p>	<p>S'ivant la formule «une pour une» applicable à chaque semaine assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	<p>Avec le barème proposé, il devra, pour recevoir des prestations pendant 50 semaines, avoir travaillé pendant au moins 52 semaines (10 de plus qu'avec le barème actuel).</p>	<p>Si l'assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	<p>Par conséquent, le prestataire aura donc droit au total à 42 semaines de prestations.</p>	<p>Si l'assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	<p>Par conséquent, le prestataire aura donc droit au total à 42 semaines de prestations.</p>	<p>Si l'assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	<p>Par conséquent, le prestataire aura donc droit au total à 42 semaines de prestations.</p>	<p>Si l'assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	
<p>Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ De nombreux prestataires ont accumulé au moins 40 semaines de travail quand ils s'inscrivent au Régime d'assurance-chômage : - 18 % en ont accumulé plus de 52; - 45 % en ont accumulé plus de 40. 	<p>Partie 2</p> <p>Composante « travail » : 18 semaines</p>	<p>S'ivant la formule «une pour une» applicable à chaque semaine assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	<p>Avec le barème proposé, il devra, pour recevoir des prestations pendant 50 semaines, avoir travaillé pendant au moins 52 semaines (10 de plus qu'avec le barème actuel).</p>	<p>Si l'assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	<p>Par conséquent, le prestataire aura donc droit au total à 42 semaines de prestations.</p>	<p>Si l'assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	<p>Par conséquent, le prestataire aura donc droit au total à 42 semaines de prestations.</p>	<p>Si l'assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	<p>Par conséquent, le prestataire aura donc droit au total à 42 semaines de prestations.</p>	<p>Si l'assurable accumulées et 24 en raison du taux de chômage.</p>	

Modifications proposées au régime d'assurance-chômage	
Nouvelle approche	Approche actuelle
Les vingt premières semaines de travail permettent :	17 semaines de prestations Entre les semaines 40 et 50, le prestataire est admissoible à :
De façon générale, en vertu de la composition « travail », la période de prestations pourrait atteindre 32 semaines, alors qu'elle est de 35 semaines à l'heure actuelle.	10 semaines de prestations Entre les semaines 40 et 50, le prestataire est admissoible à :

- En moyenne, environ 25 % des prestataires touchent la totalité des prestations auxquelles ils n'ont droit. En 1992, par exemple, maximum de 45 semaines de prestations, mais n'en ont touché que pendant 26 semaines. Par conséquent, la réduction réelle du nombre de semaines de prestations versées sera beaucoup moins importante qu'on peut le croire en comparant simplement l'ancien barème au nouveau.
- Sylvain travaille depuis 36 semaines dans le secteur des prestataires établis dans son département. En moyenne, à un taux de chômage variable entre 12 et 13 % au sein de la région où il habite, un prestataire ayant obtenu une régularisation dans le cadre du barème actuel. Pour obtenir le même nombre de semaines en vertu du barème proposé, cette personne devra faire 12 semaines de travail supplémentaires au-delà de la date limite de travail dans le secteur des prestataires établis dans la région où il habite.

Faits importants

- Par exemple, un prestataire ayant 36 semaines de travail admissibles au même nombre de semaines de prestations. Breff, les changements apportés obligeaient les prestataires à habiter dans la même région ou à faire 12 semaines de travail supplémentaires pour demeurer admissibles au même nombre de semaines de prestations.
- Par exemple, un prestataire ayant 52 semaines de travail dans le secteur des prestataires établis dans la région où il habite.

- Par exemple, un prestataire ayant 36 semaines de travail dans le secteur des prestataires établis dans la région où il habite, mais n'en touchera que 32 si le taux de chômage dans la région où il habite est égal ou supérieur à 13 % (voir l'annexe II).
- Ainsi, les gens auront droit à des prestations après 16 %. Si, au contraire, le taux de chômage dans la région où il habite est inférieur à 13 %, ils toucheront 36 semaines de travail supplémentaires au-delà de la date limite de travail dans le secteur des prestataires établis dans la région où il habite.
- Selon le barème actuel, une personne a droit à des prestations minimales de 35 semaines de travail donnant droit à des prestations. En outre, le barème propose une augmentation de 10 à 12 le nombre d'assurance-chômage après 10 semaines de travail donnant droit à des prestations.

- En effet, les gens qui ont droit à 35 semaines de travail supplémentaires au-delà de la date limite de travail dans le secteur des prestataires établis dans la région où il habite, peuvent toucher jusqu'à 40 semaines de prestations au total.

Entre les semaines 40 et 50, le prestataire est admissoible à :	10 semaines de prestations Entre les semaines 40 et 50, le prestataire est admissoible à :
Les vingt premières semaines de travail permettent :	17 semaines de prestations Entre les semaines 40 et 50, le prestataire est admissoible à :

Une caractéristique importante du nouveau barème est que l'on accordera plus d'importance à la durée du travail pour déterminer la durée totale de la période de prestations. Par exemple :

En vertu de l'approche actuelle, les prestataires peuvent recevoir des prestations pendant une période pouvant s'échelonner sur 32 semaines, en fonction du taux de chômage qui sert dans leur région. En vertu du nouveau barème, la période de prestations pourra atteindre 26 semaines dans le cadre de la composition «taux de chômage régional».

Le bâti me propose de démeurer à sensible aux conditions variabiles sur le marché du travail dans l'ensemble du Canada et tiendra complète de la nécessité d'accorder des semaines d'aside supplémentaires dans les régions où le taux de chômage est élevé. Ainsi, la période de prestations des prestataires qui habitent une région ayant un taux de chômage élevé continueront d'être plus longue que celle des prestataires ayant le même nombre de semaines de travail mais qui habient une région où le taux de chômage est peu élevé.

Qu'est-ce qui distingue la nouvelle approche?

Le barème d'admissibilité proposé est reproduit à l'Annexe I.

Pour calculer pendant combien de temps une personne peut toucher des prestations, il suffit de déterminer le nombre de semaines de travail assurable qu'elle a accumulées au cours des 52 semaines précédentes (après le Relève d'emploi fourni par l'employeur) et le taux de chômage régional (qui est publié tous les mois par Statistique Canada et qui donne la probabilité que quel Centre d'emploi du Canada).

Avec le nouveau barème, les gars pourront toucher des prestations pendant un maximum de 50 semaines, comme c'est

En vertu de cette composition, les prestataires dans toutes les régions où le taux de chômage est inférieur à 6 % auront droit au même niveau de prestations.

prestations pour chaque point de pourcentage par lequel le taux de change régional est supérieur à 4 %.

■ Maximum de 26 semaines. à raison de 2 semaines de

Campesante «tau» de Chiquimáe reagional»

RÉSSEMENT DU LIEN QUI EXISTE ENTRE LES ANTÉCEDENTS DE TRAVAIL ET LES PÉRESTATIONS D'ASSURANCE-CHÔMAGE

Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage

La durée de la période de prestations est déterminée en fonction de la «duree du travail» et du «taux de chômage régional» :

Le nouveau barème permettra de resserrer le lien entre la durée du travail et les prestations d'assurance-chômage.

Le gouvernement propose de modifier le barème actuel des prestations d'assurance-chômage de manière à établir un lien plus étroit entre le nombre de semaines de travail et la durée de la période de prestations, tout en démarquant très conscient des conditions variables qui prevailent sur le marché du travail dans l'ensemble du pays.

La durée de la période d'admissibilité aux prestations est déterminée à la fois en fonction du taux de travail accumulées au cours de la dernière année et du taux de chômage en vigueur dans la région où habite le prestataire.

Le barème actuel accorde des semaines de travail aux personnes qui ont travaillé au moins 12 semaines («une pour une») au cours de cette phase.

■ Maximum de 12 semaines de prestations, à raison d'une

semaine de travail ou plus, au total droit aux prestations pendant 12 semaines («une pour une») au cours de cette phase.

- Maximum de 20 semaines de prestations, à raison d'une semaine de prestations pour chaque semaine de travail effectuées pendant les 40 premières semaines d'emploi assurable («une pour deux»).
 - Phase 1 – S'applique aux quatre premières semaines de travail de la période de prestations et au maximum de 12 semaines («une pour deux») au cours de cette phase.
 - Phase 2 – S'applique au nombre de semaines de travail après la période initiale de quatre semaines
- Maximum de 52 semaines d'assurance-chômage cumulée, le prestataire qui aurait accumulé 52 semaines de travail ou plus, aurait droit aux prestations pendant 12 semaines («une pour une») au cours de cette phase.

-
- Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage
- augmenter les prestations des personnes à faible revenu qui ont des personnes à leur charge, pour tenir compte des besoins plus grands de ces familles;
 - accroître l'équité du Régime d'assurance-chômage en modifiant et en précisant les modalités d'application des dispositions relatives à l'abandon volontaire d'un emploi et au congédiement pour incompétence.

- Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage
- Offrir un répit au chapitre des cotisations et des possibilités de création d'emplois
 - Les mesures relatives à l'assurance-chômage proposées dans le budget permettent au gouvernement de ramener le taux de cotisation à 3,00 \$ en 1995 et de compenser les moins perçus en revenu. Ces modifications entraîneront une réduction des dépenses dans le cadre du Régime d'assurance-chômage de 725 millions de dollars en 1994-1995, et de 2,4 milliards de dollars en 1995-1996 et en 1996-1997. Le taux de cotisation prévu permettrait même d'autres diminutions.
 - La réduction du taux de cotisation allégera sensiblement le fardeau financier des entreprises. Dès la fin de 1996, cette mesure permettra la création de 40 000 emplois de plus que si l'on avait permis une hausse du taux de cotisation.
 - En outre, la réduction de la cotisation contribuera à alléger le fardeau financier des employeurs et les emplois ont double.
 - Depuis 1989, les cotisations payées par les employeurs et les travailleurs ont augmenté de 1,5 pour cent par année. Depuis 1991, les cotisations à l'assurance-chômage, qui sont cotisées pour favoriser la création d'assurance-chômage, ont augmenté de 1,2 pour cent par année. Ces modifications qu'il est proposé d'appuyer au Régime régime plus équitable et plus juste. Elles visent à :
 - renforcer le lien qui existe entre les antécédents de travail et les modifications d'assurance-chômage sont cotisées pour favoriser la création d'assurance-chômage, pour avoir droit à des prestations d'assurance-chômage,
 - minimale pendant laquelle une personne devrait avoir travaillé pour avoir droit à des prestations d'assurance-chômage,
 - réduire l'importance du taux de chômage régional concernant les régions à taux de chômage élevé qui vivent dans la durée de la période de prestations d'un prestataire, tout en continuant de reconnaître que les personnes qui vivent dans les régions à taux de chômage élevé ont besoin d'une aide supplémentaire;

Proposition

- Création d'emplois
- Les modifications qu'il est proposé d'appuyer au Régime régime plus équitable et plus juste. Elles visent à :
- renforcer le lien qui existe entre les antécédents de travail et les modifications d'assurance-chômage sont cotisées pour favoriser la création d'assurance-chômage, pour avoir droit à des prestations d'assurance-chômage,
 - minimale pendant laquelle une personne devrait avoir travaillé pour avoir droit à des prestations d'assurance-chômage,
 - réduire l'importance du taux de chômage régional concernant les régions à taux de chômage élevé qui vivent dans la durée de la période de prestations d'un prestataire, tout en continuant de reconnaître que les personnes qui vivent dans les régions à taux de chômage élevé ont besoin d'une aide supplémentaire;

Offrir un répit au chapitre des cotisations et des possibilités de création d'emplois

INTRODUCTION

Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage

Nécessité d'agir rapidement en matière d'assurance-chômage

La Stratégie de réforme du système de sécurité sociale servira à appuyer des modifications plus fondamentales visant à moderniser le filtre de sécurité sociale du Canada. Un dialogue avec les Canadiens et Canadiennes et la pleine participation des gouvernements provinciaux constitueront des éléments cruciaux de ce processus. Le ministre du Développement des ressources humaines (DRH) proposera un plan d'action en vue de la réforme humaine, et le Comité permanent sur le développement des ressources humaines tiendra bientôt des audiences publiques. Un rapport sera déposé au Parlement à l'automne. De nouvelles mesures législatives seront présentées avant la fin de 1994.

Les mesures annoncées dans le Budget relativement à l'assurance-chômage offriront aux Canadiens et Canadiennes qui ont perdu leur emploi et qui sont à la recherche d'un travail, l'assurance-chômage, lesquelles feront immédiatement l'objet d'un projet de loi, soit justifiées pour créer des emplois. Elles stabilisent le taux de cotisation tout en préservant l'intégrité financière du Régime. Les mesures proposées améliorent également une refonte du Régime d'assurance-chômage, laquelle se poursuivra par une réforme plus vaste du système de sécurité sociale. Dans ce contexte, les modifications apportées à l'assurance-chômage peuvent être considérées comme étant provisoires et pourraient être remplies dans le cadre de la réforme plus générale.

A la fin de 1993, le Compte d'assurance-chômage accusait un déficit cumulatif d'environ 6 milliards de dollars. Le ministre du Développement des ressources humaines a annoncé en décembre 1993 qu'en 1994, le taux de cotisation serait de 3,07 \$ par tranche de 100 \$ de remunération assurable. Il s'agissait du taux minimum prescrit par la loi afin d'établir un climat d'augmentation progressive à la création d'emplois. Il a également été annoncé un gel du taux de cotisation en 1995 à 3,07 \$, alors que les dépenses du Régime afin de compenser la perte de revenu taxe à 3,30 \$ environ et qu'il serait nécessaire de réduire les économies un gel du taux de cotisation en 1995 à 3,07 \$, alors que occasionnée par le gel du taux de cotisation en 1995.

Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage	1
Introduction	1
Offrir un répit au chapitre des cotisations et des possibilités de création d'emplois	2
Proposition	2
Resserrerait du lien qui existe entre les antécédents de travail et les prestations d'assurance-chômage	4
Barème proposé	4
Qu'est-ce qui distingue la nouvelle approche?	5
Faits importants	6
Venir en aide aux personnes qui en ont le plus besoin	8
Modifier les mesures concernant «le départ volontaire et l'inconduite»	10
Suspensions	10
Congés autorisés	11
Départ avant un licenciement prévu	11
Bénéfice du doute	12
Mise en œuvre	13
Résumé	13
Données de base sur l'assurance-chômage	14
Annexe I	16
Annexe II	18

TABLE DES MATIÈRES



(819) 994-6313

K1A 0J9

Hull (Québec)

Phase IV

140, Promenade du Portage
Centre de renseignements

Veuillez communiquer avec le :

Pour des copies additionnelles de ce document



Février 1994

L'honorable Lloyd Axworthy, c.p., député
Ministre du Développement
des ressources humaines

Document d'information

Modifications proposées au Régime d'assurance-chômage

Canada

Février 1994

L'honorable Lloyd Axworthy, c.p., député
Ministre du Développement
des ressources humaines

Document d'information

**Modifications
proposées au Régime
d'assurance-chômage**
